# BAB I

# PENDAHULUAN

* 1. **Latar Belakang Masalah**

Dalam menghadapi era globalisasi yang semakin berkembang dan dihadapkan pada persaingan tentunya perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan daya saing sebagai upaya menjaga keberlangsungan hidup perusahaan. Perubahan yang cepat dari segala sektor baik ekonomi, bisnis, lingkungan hidup menuntut perusahaan untuk dapat beradaptasi. Dalam situasi ini perusahaan dituntut untuk dapat menghadapapi turbulensi dengan sikap proaktif.

Pada dasarnya perkembangan sebuah perusahaan tidak akan lepas dari keberadaan sumber daya manusia yang membantu melakukan dalam pelaksanaan sgala aktivitas dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan merupakan organisasi yang menghimpun orang orang atau disebut dengan karyawan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan sumber daya manusia agar tercapai tujuan yang sudah direncakanan. (Sutrisno, 2009: 4 dalam Yuliani, 2023: 2).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM), merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia dalam memberi kontribusi bagi tujuan- tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif bagi kepentingan organisasi. (Sutrisno, 2009: 4 dalam Yuliani, 2023: 2).

Dalam hal ini MSDM memiliki peran yang sangat penting dalam memproses seleksi, pengembangan hingga penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan organisasi secara terpadu.

Pada hakikatnya di dalam diri setiap manusia terdapat suatu kapasitas yang sudah pasti dimiliki masing-masing individu. Kapasitas tidak hanya sebatas pada kelengkapan fisik tetapi ada potensi yang tidak tampak seperti adanya ide, pengetahuan kerja dan tenaga.

PT. CKDU merupakan perusahaan yang terletak di Jalan Raya Moh Toha, KM 5,5 Kota Tangerang bergerak dalam bidang pembuatan sendal dari balita hingga dewasa dengan bahan utamanya karet. Kebijakan perusahaan PT. CKDU yang meminta karyawan untuk bekerja setiap hari dengan sistem libur di hari biasa secara bergantian menandakan bahwa perusahaan menginginkan terus adanya produksi demi mendapat pencapaian yang maksimal.

Kepemimpinan merupakan aspek yang sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan dan keberhasilan suatu organisasi, hal ini karena kepemimpinan menyangkut perilaku seseorang dalam memimpin dalam rangka mempengaruhi para karyawannya, sehingga para karyawan mau bekerja sama dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Salah satu bentuk kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan transformasional yang merupakan bentuk kepemimpinan yang memberikan inspirasi bagi para pengikutnya. Pengaruh yang berarti dalam kepemimpinan ini terhadap kinerja karyawan yaitu karena memberikan kepercayaan terhadap karyawannya, memberi motivasi, memberikan saran demi terciptanya kondisi bekerja yang saling menguntungkan baik bagi perusahaan ataupun karyawan.

Kepemimpinan transformasional juga dapat membuat anggotanya mempercayai, menghormati, dan menghargai mereka dengan berkonsentrasi pada pengaruh yang diidealkan, pertimbangan individual dan motivasi inspirasional, yang pada hakikatnya mengekspresikan tujuan yang bisa dibuat. Gaya kepemimpinan ini menggambarkan manajemen puncak yang cenderung berkonsentrasi pada pengembangan motivasi yang lebih tinggi, mendorong motivasi karyawan dengan visi masa depan yang menginspirasi.

Adapun keterkaitan dengan kepemimpinan dengan kinerja karyawan di PT. CKDU masih menjadi perhatian dikarenakan masih adanya karyawan yang terlambat sehingga bagi perusahaan tidak ada toleransi yang berdampak karyawan tersebut dipulangkan, kebijakan untuk melakukan lembur yang memaksa jika ditemukan kurangnya karyawan yang masuk sehingga mau tidak mau karyawan yang dijadwalkan libur harus tetap masuk untuk menggantikan karyawan yang absen dalam bekerja, sulitnya untuk melakukan izin tidak masuk bekerja atau sakit sekalipun karyawan sudah memberikan bukti surat keterangan dokter tetapi keputusan ada di pimpinan perusahaan apakah diizinkan karena sakit atau justru dianggap tidak masuk tanpa keterangan yang padahal pimpinan mengatakan jika tidak bisa masuk dalam bekerja harus ada keterangannya karena apa. Dampak dari izin yang tidak diberikan karyawan dianggap mangkir dalam bekerja sehingga terjadi pemotongan gaji setara dengan 2 hari masuk kerja.

Adanya evaluasi yang mengajak karyawan dalam mengoptimalkan dalam bekerja sudah dilakukan dengan cara memberikan saran dan masukan tetapi dalam pelaksanaannya masih belum terealisasi secara optimal.

Konsep gaya kepemimpinan transformasional dianggap penting karena pemimpin dapat memberikan rangsangan dan inspirasi bagi karyawannya untuk mencapai hasil yang maksimal dalam prosesnya, dapat mengembangkan kapasitas kepemimpinannya. Pemimpin transformasional membantu para karyawan tumbuh dan berkembang menjadi pemimpin dengan menanggapi kebutuhan karyawan dengan memberdayakan mereka dan menyelaraskan tujuan. Selain itu kepemimpinan transformasional dapat memobilisasi kekuatan untuk mengubah sistem sosial dan mereformasi kebijakan yang kurang tepat berdasarkan apa yang menjadi tujuan perusahaan dan apa yang menjadi kebutuhan karyawan untuk menunjang kinerja yang lebih maksimal demi tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Permasalahan dalam kepemimpinan di PT. CKDU perlu segera ada bentuk antisipasi karena karyawan merasa tidak ada keadilan jika mereka ada keinginan untuk izin atau libur jika *feedback* dari perusahaan sendiri seolah tidak mempertimbangkan hak mereka. Hal ini bisa berakibat dalam bekerja karyawan memiliki kinerja yang menurun tentunya berdampak pada hasil kerja tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Di PT. CKDU masih didapatkan lingkungan kerja yang kurang baik seperti kurangnya perhatian terhadap kesehatan karyawan karena tidak adanya pengecekan kesehatan secara berkala serta tidak adanya jaminan kesehatan untuk karyawan yang masa kerjanya dibawah 3 tahun, pemakaian kipas angin dalam ruangan kurang diperhatikan kebersihannya, penggunaan masker yang masih belum tertib karena masih ada karyawan yang tidak mematuhi aturan penggunaan masker.

Dalam pencapaian tujuan organisasi karyawan merupakan unsur penting dalam menentukan maju atau tidaknya sebuah perusahaan. Keberhasilan perusahaan tidak akan lepas dari kinerja karyawannya. Jika karyawan memiliki kinerja yang tinggi maka tujuan organisasi akan tercapai namun sebaliknnya jika kinerja menurun maka tujuan organisasi akan sulit dicapai.

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai bentuk prestasi dan hasil kerja karyawan dilihat berdasarkan dari standar kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Maka dari itu perlu adanya perhatian dari perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja masih menjadi bagian yang perlu diperhatikan dalam mengoptimalkan kinerja karyawan di PT. CKDU. Dengan gaya kepemimpinan yang masih kurang memperhatikan karyawan dan lingkungan kerja yang masih belum maksimal dalam hal sarana dan prasarana berindikasi kurang maksimalnya karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di PT. CKDU Kota Tangerang, penulis menemukan bahwa meskipun perusahaan telah menerapkan kebijakan untuk terus menjaga produksi melalui sistem kerja bergantian, masih terdapat beberapa kendala yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa karyawan terlambat datang bekerja dan tidak ada toleransi dari perusahaan, yang mengakibatkan pemulangan karyawan tersebut. Kebijakan lembur yang dipaksakan ketika terdapat kekurangan tenaga kerja juga menjadi masalah, karena karyawan yang dijadwalkan libur harus menggantikan karyawan yang absen. Di sisi lain, sulitnya izin kerja, bahkan untuk kondisi sakit, menimbulkan ketidakpuasan di kalangan karyawan karena izin sering tidak diberikan meskipun bukti surat keterangan dokter sudah tersedia. Hal ini berdampak pada pemotongan gaji yang dianggap tidak adil oleh karyawan.

Selain itu, lingkungan kerja di PT. CKDU juga masih memerlukan perhatian lebih. Tidak adanya pemeriksaan kesehatan berkala dan jaminan kesehatan bagi karyawan dengan masa kerja di bawah tiga tahun menunjukkan kurangnya perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan. Kondisi fasilitas kerja seperti kipas angin yang jarang dibersihkan serta penggunaan masker yang tidak diawasi dengan ketat juga turut memengaruhi kenyamanan kerja.

Dengan kondisi seperti ini, gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja perlu ditingkatkan untuk mendukung kinerja karyawan secara optimal. Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. CKDU Kota Tangerang”

* 1. **Pembatasan Masalah**

Peneliti akan membatasi yang menjadi pokok pembahasan dalam penelitian ini. Maka, agar poko pembahasan tidak meluas, penulis membatasi permasalahan hanya mencakup Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. CKDU Kota Tangerang dibagian devartemen packing.

* 1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah yang sudah diuraikan maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruhgaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT. CKDU Kota Tangerang ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. CKDU Kota Tangerang ?
3. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. CKDU Kota Tangerang ?
   1. **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

* + - 1. Untuk menganalisa pengaruhgaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT. CKDU Kota Tangerang.
      2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. CKDU Kota Tangerang.
      3. Untuk menghitung seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. CKDU Kota Tangerang.
  1. **Kegunaan Penelitian**
     1. **Bagi Akademis**

1. Sebagai bahan referensi bagi penelitian yang berkaitan dengan sumber daya manusia terutama terkait gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Sebagai penambah wawasan secara empiris terkait gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
   * 1. **Bagi Perusahaan**
3. Menjadi bagian dari masukan dan informasi bagi perusahaan terkait permasalahan gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Menjadi pertimbangan bagi perusahaan untuk lebih mengoptimalkan memperhatikan terkait bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.